

ZBR MitarbeiterInnen

Information

Sehr geehrte Kollegin,
Sehr geehrter Kollege,

eine umfassende Vorstandssitzung, die auch eine Reihe von wichtigen Entscheidungen mit sich brachte, liegt hinter uns. Es freut mich Ihnen in Folge aktuell aus dieser Sitzung und anderen aktuellen Entwicklungen in unserer AUVA berichten zu können:

Nach einem allgemeinen Geschäftsbericht bekam der Vorstand die aktuellen Budgetprognosen für die kommenden Jahre präsentiert. Während demnach zwar ein jährliches Defizit in knapp zweistelliger Millionenhöhe (etwas mehr als 10 Millionen Euro) erwartet wird, ist die Stimmung durchaus gut. Schließlich weiß man, dass die AUVA traditionell sehr vorsichtig budgetiert und die Ausgaben meist spürbar unter den Prognosen bleiben, so dass am Ende des Tages durchaus ein leichter Budgetüberschuss erwartet werden kann. So wurde beispielsweise für die Krankenversicherung der Selbständigen, die die AUVA seit Jahresbeginn zu finanzieren hat, ein Aufwand von rund 20 Mio. Euro berechnet. Tatsächlich in Anspruch genommen wurden jedoch im ersten Quartal lediglich etwas mehr als 900.000,- Euro. Auch die erstmals durchgeführte Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen kann die AUVA offenbar recht gut übernehmen und finanziell verkraften. Zudem wurden mit Jahresbeginn 165 neue Dienstposten geschaffen, die bis Jahresende 2014 besetzt sein sollen. Die AUVA wird dann über einen Personalthöchststand von rund 5500 MitarbeiterInnen verfügen.

Weiteres Highlight der Vorstandssitzung war, dass etwas überraschend bereits jetzt beide Generaldirektoren auf weitere 5 Jahre verlängert wurden. Während die derzeitige Periode für GD DI Peter Vavken erst mit Oktober ausläuft, geht jene von GD Stv. Mag. Gustav Kaippel erst im Juni nächsten Jahres zu Ende. Dennoch wurden beide Verlängerungen ohne Diskussionen und einstimmig beschlossen.

An der Tagesordnung standen auch einige Betriebsvereinbarungen (BV). So wurde eine einheitliche BV für unsere ArbeiterInnen in den Dienststellen genau so beschlossen wie die seit Jahren seitens des ZBR geforderte und immer wieder neu verhandelte Betriebsvereinbarung zum Thema Bildung. Dabei konnte immerhin die Mitwirkung der BetriebsrätInnen in allen Bildungsfragen maßgeblich gestärkt werden. Dass künftig gesetzlich vorgeschriebene Schulungen und Ausbildungen, sowohl was Zeit aber auch Bezahlung anbelangt, ausschließlich in die Sphäre des Arbeitgebers fallen, beschert uns einmal mehr eine Vorreiterrolle in der gesamten Sozialversicherung. Die beschlossenen Betriebsvereinbarungen können (so wie alle BV) im Intranet nachgelesen werden.

Change bringt es mit sich, dass im Umfeld des Vorstandes auch wieder die langjährigen Diskussionen über die Aufgabenverteilung zwischen Haupt- und Landesstellen aktuell wurden. Obfrau KommR Renate Römer betont schließlich wiederholt, dass künftig strategische Entscheidungen ausschließlich zentral (also in der Hauptstelle) und die

operative Umsetzung dezentral (in den Landesstellen) erfolgen würden. Die Zuordnung welche Aufgaben in den strategischen und welche in den operativen Bereich fallen, ist nicht immer ganz klar und diese Diskussion muss noch geführt werden. Auch über die AUVA interne Zuständigkeit für die Führung der UKH und RZ soll in den nächsten Monaten nachgedacht werden. Einerseits steht eine zentrale Kollegiale Führung auf Direktionsebene zur Diskussion, andererseits soll eine Vereinheitlichung der Zuordnung der AUVA Gesundheitseinrichtungen diskutiert werden. Derzeit werden unsere RZ ja zentral von der Hauptstelle und die UKH dezentral in den Landesstellen geführt. In einer außerordentlichen Sitzung hat sich vergangene Woche auch der Zentralbetriebsrat mit all diesen Themen befasst. Wir werden uns dazu im Sinne der Belegschaft positionieren und uns entsprechend in die Diskussion einbringen.

ZBR Schwerpunktthema – Change – die ZBR Jahresbilanz

Während sich die AUVA Führungsspitze in diesen Tagen auf Road Show befindet und die bisherigen Rückmeldungen im ZBR Büro dazu doch sehr unterschiedlich ausfallen, hat auch der ZBR im Rahmen seiner letzten Sitzung seine Bilanz gezogen. – Grundsätzlich ist anzumerken, dass die Arbeit in den Fachteams eine sehr gute und produktive ist. Es ist aber auch festzustellen, dass im Rahmen von Change noch kaum Ergebnisse, die für uns als MitarbeiterInnen spürbar sind, umgesetzt werden konnten. Das liegt zum größten Teil in der Natur der Sache, nicht umsonst wurde der Change Prozess über Jahre aufgesetzt, andererseits aber fehlt manchmal schlicht der Wille zur Umsetzung. Als konkretes Beispiel sei hier ein vom Change Team Kultur entwickeltes Fair Play Team genannt, das eine Anlaufstelle für alle MitarbeiterInnen (ohne Einhaltung des Dienstweges) sein soll, die sich – in welchen Bereichen auch immer – unfair behandelt fühlen. Dieses Fair Play Team hätte bereits im April Vorstand beschlossen werden sollen, kurzfristig wurde es jedoch von der Tagesordnung genommen. - Was war passiert?

Nachdem das Change Steering Komitee (Obleute und Generaldirektoren) der Installierung eines Fair Play Teams zugestimmt hatte, ist der Zentralbetriebsrat in entsprechende Verhandlungen für eine dafür notwendige Betriebsvereinbarung getreten. Nach einigen Verhandlungsrunden konnte eine Einigung erzielt werden. Während sich eine Zustimmung der AUVA BetriebsrätInnen immer deutlicher abzeichnete, haben die AUVA DirektorInnen die Aufgaben des Fair Play Teams im Rahmen einer DIKO kurzfristig vor der Vorstandssitzung einseitig dermaßen eingeschränkt, dass der ursprüngliche Sinn verloren gegangen ist. Verärgert reagierten die ZentralbetriebsrätInnen in einer im Anschluss an diese DIKO stattfindenden Sitzung und protestierten sowohl gegen diese Vorgangsweise als auch den nunmehr vorliegenden Inhalt. Es wurde der einstimmige Beschluss gefasst, die vorliegende BV nicht zu unterzeichnen und im Gegenzug die Installierung eines Personalausschusses lt. DO. einzufordern. Erfreulich ist allerdings anzumerken, dass sich sowohl Obfrau Renate Römer als auch GD Vavken an einigen Stationen ihrer Road Show klar hinter die Einsetzung des Fair Play Teams stellten und eine entsprechende Beschlussfassung für den Juni Vorstand ankündigten.

Zusammenfassend zum Gesamtprojekt Change ist zu sagen, dass es noch keinen Grund gibt, das Projekt zu feiern oder zu glorifizieren. Aber eines hat das Projekt Change nach einem Jahr bewiesen: Es hat es verdient, eine faire Chance zu bekommen!

ZBR Themenstenogramm

ZBR erreicht Verbesserungen bei Dienstanweisung zu Dienstreisen

Für Ärger bei den Betroffenen sorgte eine Dienstanweisung, die seit 1. Dezember 2012 in Kraft war und eine deutliche Verschlechterung der Abrechnung von Dienstreisen mit sich brachte. Grund genug um mit der AUVA in entsprechende Gespräche zu treten. In zwei konstruktiven Verhandlungsrunden konnte schließlich ein tragbarer Kompromiss gefunden werden. So ist seit 1. April eine Regelung in Kraft, die unseren KollegInnen deutlich mehr Geld bringen soll. Für eine Dienstreise mit der Bahn sollen – auch ohne Nachweis – mindestens die Kosten, die mit der Businesscard anfallen, ersetzt werden. Beifahrer erhalten künftig 4 Cent pro Kilometer. Auch der Reiseantritt soll künftig im Sinne unserer KollegInnen flexibler gestaltet werden können.

Dienstordnung – Schlichtungskommission wurde in DO verankert

Eine nach dem Muster des AUVA Fair Play Teams zusammen gestellte, paritätisch besetzte Kommission, wurde im Rahmen der letzten Gehaltsrunde auch mit dem Hauptverband vereinbart und soll ab Juli in der Dienstordnung verankert sein. Die Errichtung dieser Kommission ist allerdings nur eine „Kann – Bestimmung“ und sie enthält zudem wesentlich weniger Kompetenzen als das AUVA Fair Play Team. Dennoch ist es ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Verhandlungen zu Cook&Chill werden erfolgreich fortgeführt

Nicht mehr das Projekt selbst ist es das zu diskutieren ist, sondern vielmehr gilt es Perspektiven für jene MitarbeiterInnen zu schaffen, die durch das Projekt ihren derzeitigen Arbeitsplatz verlieren werden. Ziel ist es für möglichst viele KollegInnen Aufschulungen zu erreichen und dass Tätigkeiten, die derzeit von Fremdfirmen ausgeübt werden, wieder von AUVA-eigenen MitarbeiterInnen durchgeführt werden. In bisher 3 Verhandlungsrunden trafen sich die BR-Vorsitzenden der betroffenen Einrichtungen mit GD Vavken und den Direktorinnen Lebersorger und Lackenbauer in der Generaldirektion: Jede/r einzelne KüchenmitarbeiterIn wurde diskutiert und passende berufliche Perspektiven besprochen. Die bereits sehr weit gediehenen Gespräche sollen im Rahmen eines weiteren Termins im Mai finalisiert werden.

Betriebsvereinbarung zu „Fehlverhalten am Arbeitsplatz“ steht vor Abschluss

Inhaltlich ist diese Betriebsvereinbarung (BV), die die Themen Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung regelt, beinahe abgeschlossen. Vereinbart wird nunmehr die Gestaltung der dafür notwendigen betrieblichen Strukturen. Unter Beiziehung von Arbeitsmedizinern soll eine Expertengruppe zusammengestellt werden. Anschließend wird die BV den BR-Körperschaften und DirektorInnen zur Stellungnahme übermittelt.

ZBR fordert weitere Gespräche zur Echtzeiterfassung und zur Gleitzeit

Viele Einmeldungen im Change befassen sich mit Zeiterfassung und der Ausweitung der Gleitzeit in den Dienststellen. Im Change behandelt sollen diese Themen aber nicht werden. Vielmehr hat GD DI Vavken weitere Gespräche mit dem Zentralbetriebsrat zum Thema angekündigt. Der Auftakt dazu erfolgte im Rahmen der ZBR / GD Aussprache im Anschluss an den VOS in Graz, wo der ZBR u. a. die Anschaffung eines entsprechenden SAP Moduls, zur Einführung der Echtzeiterfassung in den Einrichtungen forderte. Nunmehr sollen die Kosten für eine derartige Umstellung erhoben werden.

Kontrollversammlung und ZBR prüfen Personalwürfel

Inzwischen gibt es zwar für eine Reihe von Bereichen sogenannte Personalwürfel, aus

denen sich der Dienstpostenplan ergibt. Die Kriterien für die Erstellung dieser Würfel sind offenbar höchst unterschiedlich. Gemeinsam mit der Kontrollversammlung wird der ZBR nunmehr diese Kriterien prüfen und anschließend gegebenenfalls in Verhandlungen mit der AUVA treten.

Außendienstzulage (ADZ) – AUVA bekämpft Gerichtsentscheid

In einem, seitens des Betriebsrates der LW angestregten, Urteil des LGH Wien, bezeichnet dieser die nicht Zuerkennung der ADZ an Teilzeitkräfte als diskriminierend und entschied, dass die Zulage ausbezahlt sei. Die AUVA kündigte Revision beim OGH an. In ihrer Begründung gibt sie an, dass die für die ADZ notwendige Stundenanzahl von Teilzeitkräften nicht erreicht werden könne.

Zentralbetriebsrat prüft Einreihungen im Arbeiterbereich

Nach einer seitens des ZBR durchgeführten umfassenden Erhebung zur Einreihung im Arbeiterbereich, ist eine Reihe von Ungereimtheiten aufgetaucht. So sind z. B. bei den Portieren, aber auch beim Reinigungspersonal, mehrere „Unterreitungen“ festgestellt worden. Der Zentralbetriebsrat wird sich der Thematik im Rahmen einer ZBR Arbeiterkonferenz, bei der auch Personaldirektor Köberl zu Gast sein wird, entsprechend annehmen.

EDV Schlichtungskommission: EDV Betriebsvereinbarungen werden evaluiert

Auf Initiative der AUVA / EDV Schlichtungskommission soll nunmehr eine ZBR Arbeitsgruppe unter der Leitung von Schlichtungskommissionsmitglied BR Wolfgang Beierl alle bestehenden EDV Betriebsvereinbarungen evaluieren und gegebenenfalls Aktualisierungsvorschläge erarbeiten. Das Ergebnis soll dann in der EDV Kommission behandelt und anschließend mit der AUVA entsprechende Aktualisierungen und Abänderungen verhandelt werden.

AUVA Führungsspitze zu Gast bei AUVA BetriebsrätInnenkonferenz 2013

Die AUVA BetriebsrätInnenkonferenz 2013 wird heuer vom 19. – 21. Juni im steirischen Pichl stattfinden. Wir freuen uns jetzt schon über die Zusage von Obfrau KommR Renate Römer und GD DI Peter Vavken an der Konferenz teilzunehmen und mit den AUVA BetriebsrätInnen diverse aktuelle Themen zu diskutieren. Im Rahmen der Konferenz werden auch die ZBR Wahlen, die über die Zusammensetzung des Zentralbetriebsrates in den kommenden 4 Jahren entscheiden, durchgeführt.

ZBR Sportturniere: Neu gestylt und alt bewährt

Unser Dank geht an ZBR Sepp Lintner und sein Team, die die ZBR Skimeisterschaften neu gestalteten und damit großen Erfolg hatten. Alles Gute wünschen wir dem Organisator des ZBR / AUVA Beachvolleyballturniers in der Wörtherseearena BRV Günther Kanduth, der für Samstag, den 15. Juni zum bewährten Event lädt. Wir freuen uns auf deine / Ihre Teilnahme.

Ich hoffe, es ist gelungen, Ihnen mit dieser ZBR Mitarbeiterinformation einen Überblick über die Arbeit in AUVA, Gewerkschaft und Zentralbetriebsrat zu vermitteln. Für Rückfragen stehen Ihnen entweder Ihr Betriebsrat oder auch Ihr Zentralbetriebsrat (Mail: zentralbetriebsrat@auva.at) gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen kollegialen Grüßen

Wolfgang Gratzner
für die AUVA ZentralbetriebsrätInnen